

Acuerdo en Aceriales

Por fin, después de varias semanas de huelga continuada en el sector y un paro general en el Metal de Euzkadi, la racionalidad se ha impuesto. La vía de negociación exigida desde el primer momento por los sindicatos ha posibilitado el acuerdo. En los últimos días, los acontecimientos han sido vertiginosos: en la tarde-noche del viernes, día 10, ELA y UGT llegaban a un principio de acuerdo con la dirección de Aceriales. El lunes, 13, el ministro de Trabajo asumía los compromisos que para su Ministerio se derivaban de tal acuerdo y, hoy martes, día 14, el acuerdo se convertía en firme.

Si no hubiese existido posiciones tan inflexibles por parte del Gobierno central, si la dirección de Aceriales hubiese negociado desde un principio sin esperar a obtener ventaja por medio de las resoluciones, sin duda alguna que el acuerdo se hubiese alcanzado hace ya tiempo.

Los trabajadores del sector en concreto y el conjunto de los trabajadores en general podemos estar satisfechos. Se han conseguido los objetivos reivindicativos que inicialmente nos habíamos propuesto y, sin duda alguna, el acuerdo de Aceriales puede y debe ser un precedente importante, una obligada referencia para el resto de empresas y sectores en reconversión.

Los puntos más importantes del referido acuerdo, que en síntesis ha posibilitado sustituir las rescisiones por las suspensiones e incluir las garantías y coberturas precisas para que el ajuste al excedente de plantilla sea no traumático, son los siguientes:

1. Eliminación de las rescisiones de contrato por suspensiones para los trabajadores menores de 55 años.
2. Jubilación anticipada a los 60 años para todos los trabajadores mayores de 55 años, quienes permanecerán en el FPE hasta cumplir los 60.

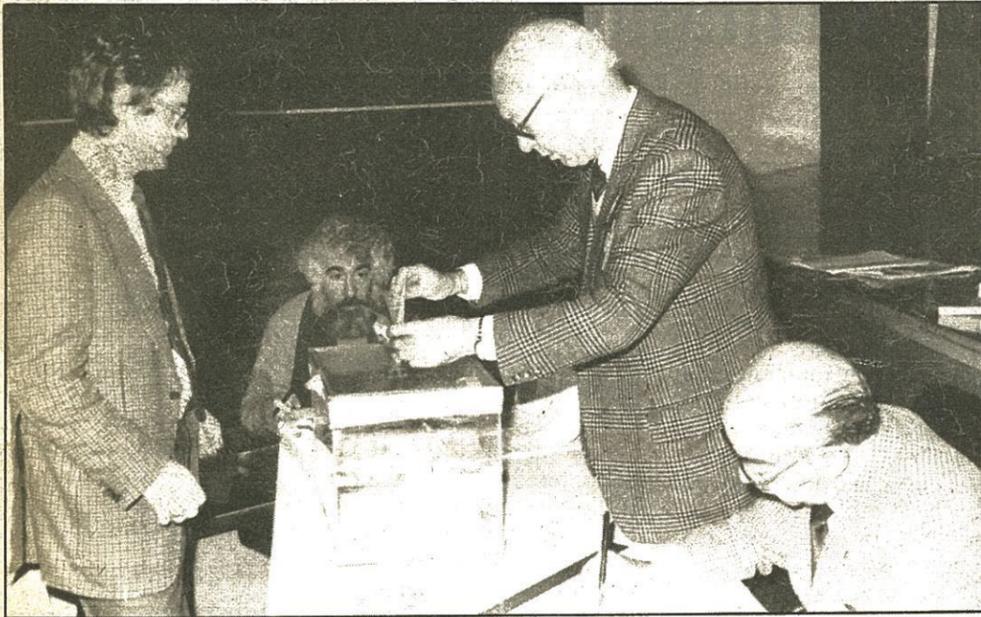


En la foto, el inicio de la reunión del martes, en la que están presentes dirección y sindicatos representativos. Al final, el acuerdo quedaría suscrito por Aceriales, UGT y ELA

3. Indemnización complementaria para los trabajadores mayores de 55 años para ampliar las coberturas previstas en la ley de Reconversión Industrial.
4. Prórroga de 36 meses para los trabajadores que actualmente están en el Fondo.
5. Compromiso por parte de Aceriales de absorber

los excedentes que queden en el Fondo una vez transcurridos los tres años previstos, recolocándolos en el mismo Aceriales y Siderurgia.

6. Prórroga del período de estancia en el Fondo para los casos en que la solución definitiva requiera un tratamiento especial.



Hauteskunde hauek, oztupoak oztupo, egin dira. Sindikal urrats ona eman da euskal administralgoko lan harremanetan

Paso histórico

A pesar del intento del Gobierno del PSOE de encubrir la debilidad de la UGT pretendiendo, como último recurso, estrangular los derechos básicos de los trabajadores, las elecciones sindicales se han realizado como muestra de la firme voluntad de los trabajadores: La participación global del 47,50% a pesar de las grandes dificultades encontradas en determinados departamentos, así como la propia dispersión de los tra-

bajadores (en sectores semejantes, por ejemplo INSALUD, la participación suele ser mucho menor), es la expresión clara de la victoria frente al rosario de obstáculos interpuestos entre los trabajadores y sus derechos.

A pesar de que los problemas que tenemos, plan de homologación, estabilidad, transferencias a diputaciones, etc., siguen pendientes de respuesta, podemos celebrar el poder

contar a partir de ahora con una nueva arma, hasta hoy impedida en el sector.

Contar con hombres y mujeres que conociendo y perteneciendo a la Administración de la comunidad autónoma nos van a representar en la negociación que debe encauzar la posible solución de dichos problemas. Era necesario y fundamental dar este paso, y lo hemos dado. Ahora comienza nuestra labor.

Elecciones sindicales en la Administración de la comunidad autónoma vasca

ELA, mayoría absoluta

En las asambleas realizadas el 9 de febrero, por los trabajadores de la comunidad autónoma vasca para elegir a sus representantes sindicales, ELA obtuvo la mayoría absoluta, al conseguir 58 de los 78 delegados elegidos. Los resultados, desglosados por centros, fueron los siguientes:

Centros	DELEGADOS			
	ELA	CC. OO.	UGT	Total
Bizkaia	16	7		23
Gipuzkoa	12	8	1	21
Araba	9	4		13
Lakua	21			21
Total	58	19	1	78
%	74,35	24,35	1,30	100

El índice de participación, desglosado asimismo por centros, fue el siguiente:

Participación	CENTROS				
	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Lakua	TOTAL
CENSO	1.100	811	417	756	3.084
VOTANTES	458	282	225	500	1.465
% participación	41,63	34,77	53,95	66,13	47,50

Según estos datos, se constituirá una Comisión Nacional, que ostentará la representación de todos los trabajadores de la Administración autónoma, y que estará integrada por ocho miembros de ELA y dos miembros de CC. OO.

ELA^{STV}

ELA-STV está adheñida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA).

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

—oOo—

Publicación: ELA-STV (Semanario Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa y J. Larrañaga

Imprime: Iparraguire, S. A. Ibarsusi, 3. Tel. 4155200 BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrenacalle, 28-2. Teléfono 6815650 Durango



NAZIOARTEKOA



Hacia la Conferencia de Estrasburgo

Siguiendo el orden del día previsto, el Comité Ejecutivo de la CES celebró su reunión los pasados 9 y 10 de febrero en Bruselas, en la que participó José Antonio Cestona en representación de ELA. Los temas que más interés despertaban, por su interés temático, eran el referente a la preparación de la Conferencia sobre el empleo, de Estrasburgo, el de las elecciones al Parlamento europeo a celebrar en junio próximo, y el de la paz y el desarme.

Ya dábamos en el número anterior una exposición del contenido, en síntesis, del documento sobre el pleno empleo que se iba a discutir en el Comité Ejecutivo celebrado, quien debatió intensamente dicho proyecto. A falta de introducir las diferentes propuestas que diversas confederaciones habían presentado para su inserción en el documento, la Secretaría quedó en darle definitiva forma en posteriores reuniones, con el fin de tenerlo ultimado para las fechas de abril, ya que no hay reunión ordinaria del Ejecutivo previsto celebrarse hasta mediados de dicho mes.

En segundo término, se

trató el tema de la paz y el desarme, del que se dieron las informaciones pertinentes de la Secretaría sobre las entrevistas y diversas gestiones realizadas en Estocolmo, fundamentalmente, junto al Gobierno sueco y a las diversas delegaciones, comenzando por los dos protagonistas principales. En este sentido, se quedó en aprobarse, también cara a la siguiente reunión del Ejecutivo en abril, un documento en torno al tema.

Por lo que se refiere al capítulo de las elecciones al Parlamento europeo, a celebrarse en junio próximo, tal y como se indicó en la reunión, la CES insiste en la necesidad e im-

portancia de que los trabajadores europeos y el pueblo en general participen en los comicios con el objetivo de fortalecer las organizaciones comunitarias para que funcionen con plenos poderes, tanto el Parlamento como la comisión, etc. Y, además, la CES hace suya la campaña por la reivindicación del pleno empleo en fechas anteriores a dichos comicios con el afán de involucrar a las organizaciones políticas en la asunción del programa CES. La Confederación Europea de Sindicatos hace un llamamiento a todos los trabajadores a que voten a aquellos representantes que hagan suyas estas reivindicaciones de la CES. Como en los temas anteriores, la CES hará pública su posición cara a este tema mediante un documento del que daremos cumplida información en cuanto lo tengamos a nuestra disposición.

J. IRURETA

TXOKOAN

INTERMEDIARIOS. Persona física o jurídica que interviene en el proceso de compra-venta, poniendo en contacto bien al productor del sector primario con el industrial, bien a éste con el consumidor, etc.

INVENTARIO. Instrumento de contabilidad que permite conocer el patrimonio de una empresa en un momento determinado, valorándolo en términos económicos. El inventario del almacén (materias primas, productos semielaborados y productos acabados) permite conocer el consumo de los materiales en un período determinado y saber así cuál es el resultado económico de ese período.

INVERSION. Gasto monetario realizado en la adquisición de activos productivos (maquinaria, etc.) con el objeto de ampliar, mejorar o sustituir las instalaciones existentes que sirven para fabricar bienes de consumo u otros bienes de inversión. La inversión puede ser privada o pública.

INVERSION PRIVADA. Es aquella que efectúan las empresas o entes de carácter privado a través de los beneficios que obtienen, o a través de fuentes de financia-



ción externas tales como los préstamos bancarios y las emisiones de obligaciones, o la ampliación de capital a través, asimismo, de emisión de nuevas acciones. En las economías capitalistas desarrolladas, la inversión privada es cuantitativamente la más importante, sobre todo, la correspondiente a las grandes empresas y grupos financieros.

INVERSION PÚBLICA. Es la inversión efectuada por las administraciones públicas a cargo, en su mayor parte, de los presupuestos generales que se aprueban anualmente.

En épocas de crisis como la actual, y ante la falta de inversión privada, el papel de inversión pública se convierte en totalmente necesario para la reactivación.



Reflexiones en torno a los cursillos de militantes

Eratutako egitamua jarraituz, militanteentzako ikastaroak egiten ari gara. Lehen mailakoekin batean, bigarrenkoak ere asiak ditugu, hauetako lau eginak dire oraingoz eta Otsailaren 15, 16 eta 17an, beste bat izango dugu. Ikastaro hauek gustiz beharrezko direlakoan gaude, eta militanteen artean duten arrera ikusirik, ahalik eta ikastaro gehiena egiteko asmotan jarraitzen dugu. Honetarako zenbait alderdi astertu ditugu eta ondorio batzuk ateratzen ari gara, urrengo kursoetan zenbait gauza gaintitzeko asmoz.

Se vienen celebrando en base a lo previsto los cursillos del segundo ciclo, para militantes. Tras haber realizado ya cuatro y prevista la celebración del quinto para cuando se publique este número, constatamos los siguientes aspectos de interés:

1.—A pesar de lo intenso de los cursos, puesto de manifiesto ya en el ciclo primero y continuando con igual ritmo en el segundo; teniendo que superar, en muchos casos, dificultades que se presentan a nivel de empresa para poder contar con el permiso oportuno y algunos aspectos más que resulta necesario afrontar, los militantes «repiten» curso, en buena actitud de trabajo y participación, lo que denota que se mantiene un espíritu de militancia activa, totalmente necesaria para el desarrollo de una adecuada labor sindical.

Recordamos a aquéllos que estén interesados en asistir a estos cursos del segundo ciclo y aún no hayan rellenado la correspondiente hoja de solicitud, se dirijan a los responsables de su Federación o Unión Comarcal

correspondiente, a fin de incluirles en nuestra programación.

2.—Los asistentes vuelven al segundo ciclo, después de haber transcurrido más de un año de su asistencia al primero. Se observan diferencias entre los mismos a la hora de las argumentaciones de posiciones, discusión de temas, etc., debidas fundamentalmente al hecho de que en el intervalo de ambos cursillos hayan asistido o no a cursillos que, a diferentes niveles, hayan organizado su Federación o Comarcal.

Consideramos que esta labor de formación a nivel federacional o comarcal cubre un espacio muy importante de complementariedad a estos cursos confederales, cuya finalidad es cubrir mínimos de formación, por lo que animamos a responsables y militantes a continuar e iniciar planes de formación al indicado nivel.

3.—Además de temas de contenido propiamente sindical como son los de «El modelo sindical», «ELA 1976-1983» o «Estrategia de negociación», y otros muy próximos a la

actividad sindical como son «Derecho laboral» o «Déficit público», se desarrollan otros como el de «Comunicación y expresión oral», que están resultando de sumo interés para los asistentes, ya que en su propia valoración dicen les son muy necesarias a la hora de ejercer su labor en grupos, participar en reuniones, dirigir asambleas, etc.

Esto nos plantea la necesidad de ir abriendo camino en esta serie de temas que, debido a prioridades anteriores, las hemos ido dejando en un segundo lugar, pero que requieren una mayor atención para la programación de posteriores cursos.

MARITERE ZINKUNEGI

HUMOREA

Ramón



deba behea

Jubilatuen batzarrak

Deba beheko Komarkal Komiteak inizatiba ona izan du gauden aste hontarako jubilatuentzat txarлак eratu dituenan. Elgoibarren eta Plaentxin asteartean, hilak 14 arratsaldeko hiru terdietan eta Eibarren 17an, ostirala, barikuan. Denak leku batera ez joatearren antolatu da tokian tokiko hiru herriotan esandako txarla edo mintzaldiak. Debakoak eta Mendaraldekoak Elgoibarren egingo denera joan beharko dute eta Elgetakoak berriz Eibarrera. Komarkal hontako Komiteak nahi izan du aurtengorako gobernu zentralak zer politika egin duen jubilatuen pentsioekin eta nolako igoerak eman dituen esplikarazi. Idazten ari garen aste bertan ospatuko direnez, aipatu hurrengo alean emango ditugula mintzaldi hauen xehetasunak.



SINDICATOS: Un buen futuro

En este momento, en el movimiento sindical se está viviendo un proceso complejo dentro de un contexto socio-económico difícil y áspero. Me refiero a áreas amplias y, sin embargo, con ciertos rasgos de homogeneidad: por ejemplo, el área de los 24 países industrializados que forman la OCDE.

Aún en esa zona, sin referirnos a otros como la formada por países en desarrollo, no puede diagnosticarse la situación de las organizaciones obreras en base a análisis de datos parciales u observaciones de determinados aspectos tradicionales dejando a un lado otros, hoy tan significativos como aquéllos.

A pesar de todo

Los fenómenos inherentes a una crisis económica, sobre todo si ésta es de larga duración y de naturaleza estructural, siempre son incómodos para el desenvolvimiento del sindicalismo, si los gobiernos adoptan políticas, como es el caso ahora para combatir la inflación, uno de cuyos ingredientes se dirige a poner coto a la fuerza sindical o incluso a combatirla, se suma una dificultad más al trabajo de los sindicalistas y puede crearse la impresión de que las manecillas del reloj en la torre de los derechos y libertades empiezan a andar hacia atrás; y, por fin, como con todo lo anterior se incrementa el desequilibrio de fuerzas, ya de por sí enorme entre los dos interlocutores (sería mejor hablar de antagonistas) de las relaciones laborales, puede crearse como impresión monocolor la de que los sindicatos estamos meramente a la defensiva y perdiendo terreno en todo el frente.

Pero como valoración general nadie, con objetividad, puede dejar de ver que el sindicalismo se ha consolidado en la prueba más dura que ha tenido que sufrir en los últimos 60

70 años. Se ha consolidado como la organización básica de los trabajadores.

Hacia nuevos horizontes

Dentro del movimiento sindical, con plena conciencia de las limitaciones ante los nuevos retos, de la necesidad de un esfuerzo de adaptación a las nuevas condiciones y de los fallos cometidos, se experimenta una exigencia generalizada de actualización tanto en métodos de acción como en aspectos de organización interna. Se advierten las nuevas oportunidades de desarrollo, los nuevos sectores productivos que piden presencia sindical, y, en consecuencia, se comparte la idea de que al movimiento sindical se le abren nuevos horizontes. La crisis ha cerrado la brillante etapa de postguerra (me refiero, sobre todo, a Europa) durante la cual el sindicalismo tuvo un crecimiento sorprendente y definitivamente se implantaron métodos de actuación que quedan como piezas del desarrollo democrático (por ejemplo, la negociación colectiva). Y la crisis abre una nueva fase con nuevas posibili-

dades, nuevos retos y nuevos horizontes. También con nuevas posibilidades. Hemos cometido errores, los sindicalistas, y aún nos aguardan horas duras. Pero no carecemos de sentido histórico y, por eso, no caeremos en la trampa de experimentar lo que se ha demostrado ineficaz aunque estéticamente satisfactorio, ni en la ingenuidad de hacer sindicalismo de vía estrecha y horizonte corto aunque proporcione autocomplacencias testimonialistas. Una cosa es el crítico sentido sindical y otra bien distinta el segregarse ingenuo antisindicalismo sin futuro y para regocijo de los patronos más clarividentes.

Debate y respuestas

El futuro sindical apunta ya en algunos de sus rasgos. La confrontación generalizada en el clima de la crisis ha propiciado un vivo debate sobre condiciones sociales, económicas y laborales, sobre métodos y mecanismos para dar respuesta a los múltiples problemas planteados, muchos de ellos nuevos, etc. Con ello, se ha enriquecido el área de actuación sindical y las responsabilidades a las cuales son llamados los sindicatos exigen imperativamente una ampliación de derechos colectivos de los trabajadores y de sus representantes: derechos a la información, a la consulta, a la expresión colectiva, al ejercicio de la presión, a la participación, al control, a la propuesta, a la negociación, etc.

Nadie habla de camino fácil, pero en ELA creemos que estamos en el buen camino.

V. ELORZA

Gure izakera

Aurreko astean esan zenari jarraipena eman nahirik natorkizue. Hemen bertan «Kulturak?» izenburuaz azaltzen zenari, alegia, erantzun oso eta bete ematekotan horrialde askotxo bete beharko genituzke. Ez da ordea tankera horretakoa gure ardua eta eginbeharra, askosaz zume eta erabilgarriagoa baizik.

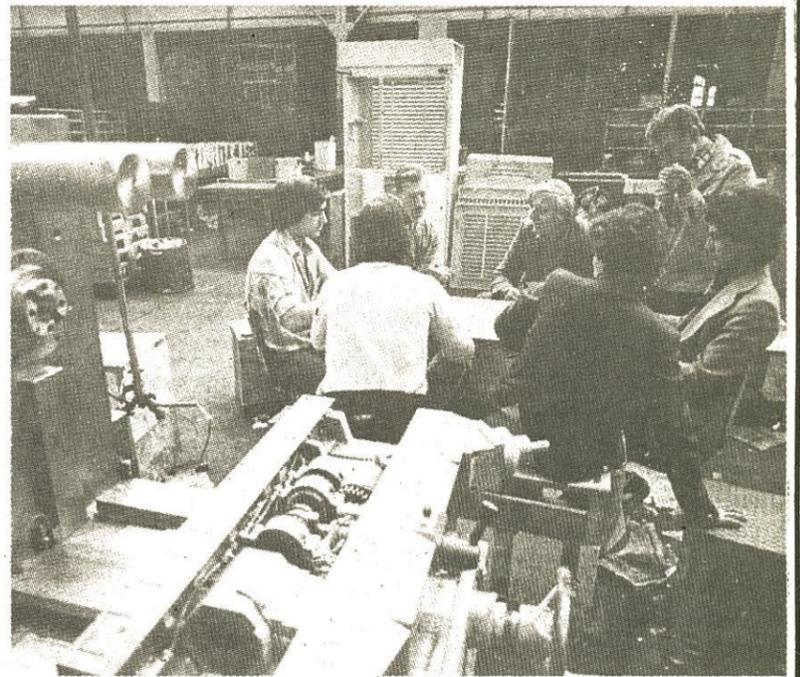
«Kultura» hitzez bere esanahirik zabalenean ulertzen duguna kontutan hartuta, garbi gelditu zitzaigun mota askotako kulturak eta kultur azalpenak gure artean genituala. Zehatzago aztertuz eta ondoren gisa, onartu behar gendula langile eta sindikal munduan berebiziko kultur tradizioa agertzen zala urteetan zehar. Tradizio aberatsa, guztiz herrikoia, eta oituretan ongi oinarritua eta sustrahitua. Baina hala eta guztiz ere aho betez eta dotore-dotore kultura «handia» agertzen den tokietan ez agertu eta ezta aintzakotzat hartzen ez den kultura apala dugu gure-gurea dan kultura hau.

Are gehiago, maiz konturatuko zinateen gu geuk ontzat hartu eta baliokotzat jotzen ditugun zenbait eritzi edo jarkerar, beste zenbaitek, batipat beste klaseetakoek, gutiatsi edo arbuiatzen dituztela. Gurearteko kultura ez da eskolatutakoek duten tankerakoa. Baina nork uste dezake kulturak eskolan soilik duala iturburua? Nork eta zergatik pentsa dezake «kultur» hitzak eta «jakinduri» hitzak eremu berbera dutela?

Gure lantegi eta auzoetako bizimoduak lantzen du horrelako izaera eta biziera berezia. Gure eskubideak zaintzeko eraman behar ditugun burrukak ere moldatzen du gizaera tinko eta jatorra. Halaber krisia dela-ta jasan beharrezkoek famili barrenean, sortzen dituzte halako harreman bereziak eta balorazio berezkoak.

Zer esanik ez esandakoek ez direla oker ulertu behar, zera esan nahiko balute bezala, gure kultura honen alderdi guztiak gustuz onartzekoak direla edota gure kultura hau kultura guztien gaintetik dagoela edo. Ez. Baina bai gure kultura hau ez dugula ukatu behar, jaso baizik eta gustora gureganatu besteena irrikatu gabe ohea edo goragokoa joaz. Guk geurea.

ITURRIAGA



En Europa se hace

Los sindicatos belgas juzgan que han dado un paso serio en la buena dirección. Se refieren a un acuerdo firmado recientemente con la patronal sobre la introducción de nuevas tecnologías en las empresas. Este acuerdo ha sido trabajado en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, organismo parecido, en cierta manera, a nuestro Consejo de Relaciones Laborales. Este mes de febrero entra en vigor el acuerdo.

En el acuerdo se estipula que todas las empresas del sector privado con 50 o más trabajadores se someten a la obligación de informar por escrito a los representantes sindicales, con una anticipación mínima de tres meses, sobre toda introducción de tecnologías nuevas, desglosando sus aspectos técnicos, económicos y sociales. Esta obligación

urge siempre que una técnica nueva afecte al nivel de empleo, a la organización del trabajo o a las condiciones del mismo. Además de informar sobre las repercusiones sociales y sobre el proyectado ritmo de introducción deben, los empresarios, aducir las razones económicas, financieras o técnicas que lo justifican.

A continuación, se prevé el inicio de una negociación sindicatos-patrono sobre las perspectivas de empleo, la organización del trabajo, las medidas de formación y reciclaje eventualmente necesarias y las condiciones de seguridad, higiene y salubridad.

En ningún caso el empresario puede negarse a realizar esa previa información. De otra manera, están previstas sanciones económicas.

Únicamente en determinados casos, especialmente delicados, la comunicación de la información podrá realizarse por escrito.

Lo interesante es que nadie ya discute el derecho de los trabajadores a ser informados, consultados y, por último, a que éstos exijan una negociación. Se han negociado formas, lapsus de tiempo, sanciones en caso de infracción, etc. Pero no el principio mismo. Una brecha en el autoritarismo patronal.

Lógicamente el Consejo Nacional del Trabajo ha pedido al Estado que firme a su vez un acuerdo similar con el personal de la función y de los servicios públicos. Petición que se cae de pura evidente coherencia, sobre todo, cuando el Estado ha mostrado su agrado por el primer acuerdo.

MURU

Análisis de los problemas fundamentales y algunas recomendaciones hechas por el doctor suizo Etienne Grandjean

En torno al trabajo en la pantalla video

La pantalla video es utilizada, hoy en día, como instrumento de comunicación informática imprescindible en oficinas y empresas. Hay sectores, por otro lado, como el de prensa, por ejemplo, que están sufriendo modificaciones importantes en la producción tras la introducción de nueva tecnología y ello, naturalmente, con consecuencias en el volumen de empleo que ve reducida en la mayoría de los casos y en las condiciones de trabajo de aquellas personas que comienzan a utilizarlas. En Europa están mucho más avanzados que nosotros, llevan años de experiencia y tienen estudios realizados en torno a muchos aspectos del tema y la medicina laboral se está encontrando con un nuevo tipo de enfermedades y problemas (problemas psicológicos, fatiga ocular, malestares de postura... entre las más importantes).

Y, aunque nuestros compañeros sindicalistas europeos están haciendo ya su labor a través de los comités de Seguridad e Higiene, aquí apenas se ha planteado el tema, en unas empresas con más éxito que en otras.

Hay convenios de empresa periodística en los que se da un tratamiento específico al tema, bastante generalizado, pues tampoco la medicina laboral de nuestro ámbito puede estar a la altura de los países europeos.

Contemplan la obligatoriedad de la revisión semestral de las instalaciones y revisión anual oftalmológica de los trabajadores o el descanso de diez minutos por cada hora trabajada que regula alguno en concreto, etc. Es un tema al que se irá hincando el diente poco a poco, porque el problema está ahí.

En otra ocasión podremos dar un balance de lo que se ha hecho a nivel sindical en nuestras empresas, de lo que se negocia y se reivindica.

Por ahora, vamos a dar un resumen de las ideas principales expresadas a través de un artículo de Etienne Grandjean. El es doctor en medicina y profesor del Instituto de Higiene y de Psicología del Trabajo de la Escuela Politécnica Federal de Zurich (EPEZ).

HIRU ARAZO NAGUSI

1.—¿Cuáles son los problemas propios del trabajador en la pantalla video? La utilización, cada vez más generalizada, de los aparatos video en los bancos, seguros, imprentas y en numerosas ramas de la Administración suscita nuevos problemas. Según la literatura especializada y la experiencia general, se puede clasificar el grueso de estos problemas en tres categorías: los problemas psicológicos, la fatiga ocular y las dificultades de la postura.

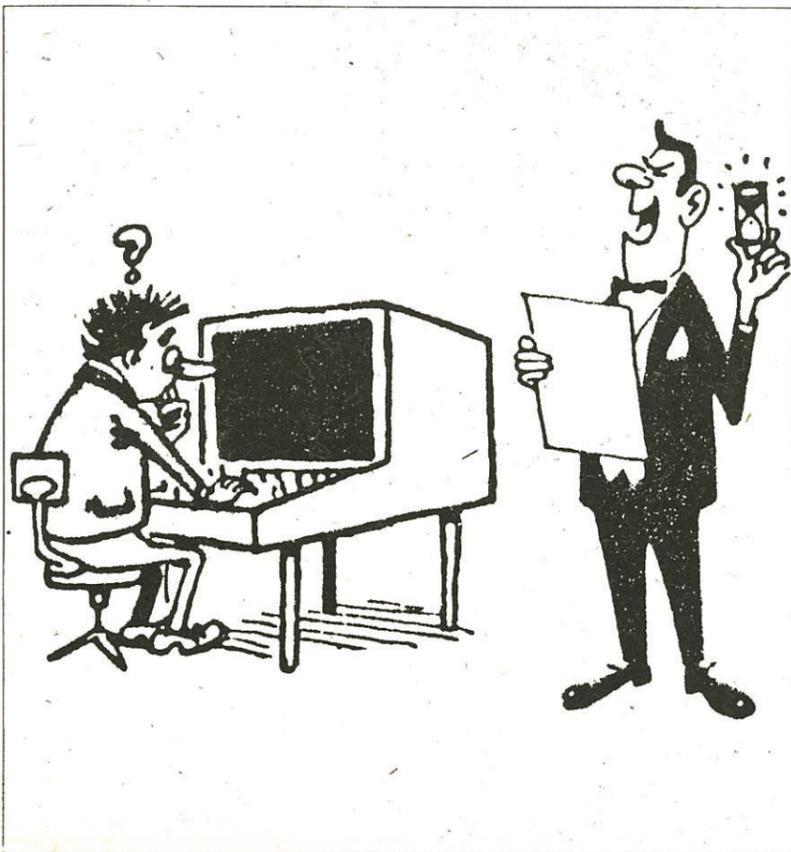
Los problemas psicológicos provienen del cambio de las condiciones de trabajo. Mientras que el empleado efectuaba antes muchas idas y venidas y conversaciones de servicio, se ha convertido ahora, ante su pantalla, el elemento de un sistema hombre-máquina. Su campo de acción personal se encuentra reducido. Su rendimiento, con frecuencia, se ha multiplicado. Sus prestaciones, que antes hubiera sido difícil evaluarlas, hoy son medidas cuantitativamente por el ordenador, que registra todas sus actuaciones (actividades). Este paso a la informática despierta, por otra parte, en algunos sectores, los temores asociados a la automatización. Se tiene miedo de perder el empleo y por esta razón hay un rechazo de la «novedad».

Es necesario precisar que estas reticencias de cara al trabajo en la pantalla video no están generalizadas. Algunos sondeos efectuados entre 55 empleados de banco que pronto habían de pasar a la pantalla de video, nos han permitido constatar que la mayoría de entre ellos juzgaban los nuevos métodos de trabajo de forma positiva y que ellos esperaban más ventajas que inconvenientes de la reorganización de su trabajo.

La fatiga ocular. Las encuestas llevadas a cabo en distintas empresas de Suiza o del extranjero han demostrado que cierto número (porcentaje) del personal que trabaja en la pantalla video se queja de dolores oculares, en particular de quemazones, picores o de enrojecimiento de los ojos, acompañados con frecuencia de dolores de cabeza. También se da el caso con alguna frecuencia de dificultades visuales, tales como el de la duplicación de imagen o la pérdida de la nitidez. Estas molestias algunas veces parecen prolongarse muchas horas después de finalizar el trabajo. Las personas cuya visión presenta anomalías tales, se quejan con frecuencia de molestias oculares o de visión. Se da el caso frecuentemente que tales molestias persisten, incluso, después de la prescripción de lentes correctoras.

Las molestias más frecuentes no son debidas a una afección ocular, sino más bien a trastornos explicables por el trabajo en la pantalla video.

Malestares de postura. Cuando el trabajo en la pantalla video se prolonga durante muchas horas sin interrupción, se observa la aparición de trastornos vinculados a la postura. La nuca, la cabeza, los brazos y las manos son los sectores más afectados. La lectura del texto sobre la pantalla necesita el mantener una distancia muy constante entre la pantalla y el operador, y, por tanto, una posición muy estática de la cabeza. La utilización del teclado requiere también de los brazos y de las manos que permanezcan en una postura semejante. Estas dificultades (molestias) de postura someten la musculatura a un esfuerzo de mantener la postura estática. De aquí se deriva una fatiga muscular, rigidez, dolores y calambres. Se ha constatado en un diez por ciento, poco más o menos, entre las personas que trabajan en pantalla video y que se quejan de fatiga, un endurecimiento y una sensibilización a la presión muscular de las espaldas y de los antebrazos.



RECOMENDACIONES

1.—FIJACION SOBRE PANTALLA VIDEO

- Posibilidad de reglaje de la luminosidad de los caracteres.
- Valor del contraste entre la luminosidad de los caracteres y la de la pantalla: entre 6:1 y 10:1.
- Luminosidad deseada del fondo de la pantalla: 15 nit.
- Tamaño de los caracteres: de 20 a 24 minutos de ángulo visual menos de 3 mm. (altura de los caracteres).
- Color de los caracteres: amarillo, verde o blanco.
- Los caracteres no deben centellear de forma perceptible. Valor do, ningún centelleo, ni siquiera para una luminosidad de caracteres nit.
- Frecuencia de repetición de la imagen (proporción de regeneración de electrones): 60 Hz. El aumento de esta frecuencia es deseable.
- Extinción lenta del fósforo.

2.—SUPRESION DE REFLEJOS EN LA SUPERFICIE DE LA PANTALLA

- Optar por pantallas de superficie mate (cristal de superficie radial, de micropunto, capa antirreflejo, etc.).
- Impedir que las ventanas reflejen sobre la pantalla; colocar el ap: lejos de las ventanas. El operador no debe tener ninguna ventana dir mente de cara o directamente sobre la espalda. Revisar, ver antes las t
- Impedir las imágenes reflejadas de las lámparas: pantalla de incli: regulable, eventualmente visera sobre la pantalla; las lámparas deben ocultas. Dar preferencia a la iluminación enrejada.
- Impedir los reflejos provenientes del teclado y de la superficie mesa; utilizar materiales no reflejantes que tengan un factor de flexibi de 30 a 40% (por ejemplo, tintas grises).

3.—REDUCCION DE CONTRASTES DE LUMINOSIDAD SUPERFICIAL (SUPERFICIE) ENTRE LA PANTALLA Y EL ENTORNO

- Contraste deseable entre la pantalla y los documentos, entre la pa y el teclado, así como entre la pantalla y la superficie de la mesa 1:10 en ningún caso.
- Límite superior de contraste deseable entre el entorno (lo que le r —documentos, mesa, teclado— y las superficies que le rodean (paredes, tanas, techo) 1:10. No sobrepasar 1:20 en ningún caso.

4.—MEDIDAS QUE FAVORECEN UNA POSICION NATURAL D LA CABEZA

- Distancia deseable entre el rostro y la pantalla, los documentos y clado: de 40 a 50 cm.
- Cuando el operador fija el centro de la pantalla, el ángulo entre óptico (dirección la más frecuente de la mirada) y el horizontal debe comprendido entre 15° y 25°.
- La mirada dirigida hacia el borde superior de la pantalla debe fo un ángulo de cerca —aproximadamente— 10° con el horizontal.

5.—DIMENSIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- La mesa de trabajo debe ser regulable en altura de 65 a 75 cm.
- La mesa de trabajo debe tener 160 cm. de ancho y 90 de profundi
- El espacio libre para las piernas debe ser de 60 cm. a la altura de rodillas y de 80 cm. a la altura de los pies.

6.—EL TECLADO

- El teclado no tiene que formar bloque con la pantalla, de maner pueda adaptarse la posición a las diferentes condiciones de trabajo.
- La altura aconsejable del teclado (teclas del centro), 5 cm. (Los dos más altos deberán estar distribuidos en la bandeja de la n

7.—SILLA DE TRABAJO Y REPOSA PIES

- La silla de un puesto de trabajo con pantalla video debe poderse zar entre posición sentada intermedia y profunda.
- La silla debe ser regulable en altura (entre 42 y 55 cm.) y descansa cinco ruedas.
- La silla debe tener un respaldo rígido y alto (de 48 a 50 cm. perp cular al asiento). Entre 10 y 20 cm. por encima del asiento, el respaldo presentar una curvatura a la altura de los riñones y tiene que ser liger te cóncavo hacia lo alto.

Se analizó como punto central en la reunión del Comité Nacional de la Federación, celebrada el 10 de febrero en Eibar

La negociación colectiva en Construcción y Madera

El pasado día 10 de febrero se ha celebrado en Eibar, la reunión de la Federación dentro de su Comité Nacional Federal, habiéndose tratado como punto de actualidad todo lo referente a la negociación colectiva para el presente año.

La característica más importante que se ofrece para este año es el fracaso de las negociaciones en Madrid y por lo tanto la falta de esa famosa banda que en los últimos años nos han limitado a la hora de unificar plataformas como fue la negociación en sí.

En este año al haber fracasado en dichas negociaciones parecía que nos las prometíamos más felices, la realidad ya se ha encargado de demostrarnos que todo sigue igual. En primer lugar, la postura del Gobierno central habiendo decidido que los salarios no pueden subir más de un 6,5% (5,7 puntos por debajo del coste de la vida) les ha colmado de alegrías a las patronales, demostrando que cuando les conviene saben seguir las consignas del Gobierno socialista, aunque ellos dicen que con las amenazas del Boyer les han encorsetado». ¡Si Abril Martorell les hubiese puesto las cosas tan fácil! Pero el problema no se limita a la postura patrono-gubernamental, pues si los sindicatos estatales mantuviesen una postura de defender los intereses reales de los trabajadores, la situación sería radicalmente diferente. Pero no es así. Vayamos por partes:

Bizkaia

CONSTRUCCION

Se han iniciado las negociaciones pero como se desprende de lo anteriormente escrito, con tres plataformas diferentes, en donde la diferencia fundamental es la reivindicación salarial.

UGT pide un 8% de incremento, CC. OO. un 10% además de reducir la jornada a 9 horas y aumentar las vacaciones a 32 días y ELA plantea un 12,2% además de dar indemnizaciones en caso de contrato temporal y visado de los contratos por parte de los sindicatos. Aún no se ha dado ninguna oferta patronal cuando escribimos estas líneas, a inicios de la tercera semana de febrero.

MADERA

La situación es prácticamente igual, excepto en nuestra posición que reivindicamos un 13% al ser éste uno de los convenios más bajos de Vizcaya. Además, planteamos una garantía mínima de un 11% sobre los salarios reales. Estamos a la espera de una próxima reunión para recibir la oferta de la patronal.

MARMOL

Sólo se han entregado las tres plataformas con el 8% de UGT, un 10% por CC. OO. y un 12,2% de ELA y se está a la espera de la contestación.

VIDRIO

En este convenio, como siempre, la actitud de la patronal es dilatoria, por lo que a pesar de nuestra insistencia, aún no hemos conseguido celebrar ninguna reunión. El convenio de prefabricados se negocia en el mes de abril.



Gipuzkoa

VIDRIO

Ya se ha llegado a un acuerdo con un incremento del 12,5% sobre tablas y 10% sobre reales y antigüedad además de pactar 1.820 horas con el cuarto de hora de bocadillo dentro en jornada continuada. En este convenio sólo negocia ELA.

CERAMICA

En este convenio se ha llegado al acuerdo de las 1.820 horas con el cuarto de hora de bocadillo dentro, en jornada continuada, y las posturas en cuanto a salarios están en una petición sindical del 12,2% sobre tablas y 8% en reales con posibilidad de negociar en la empresa una oferta del 10% sobre tablas y 7,52% sobre reales, también con posibilidad de negociar mejoras con la empresa.

CONSTRUCCION

Este convenio que tenía que haber comenzado a negociar, no ha sido posible por existir problemas en cuanto a la representación empresarial, ya que los pintores y empresas de albañilería han impugnado la mesa.

Los convenios de Madera y Mueble se negocian en marzo.

De todas formas, en los convenios de Gipuzkoa se ve una actitud totalmente diferente de UGT y CC. OO. que no siguen las consignas de Madrid y se amoldan más a los planteamientos de ELA.

1.—UGT, que aunque al final no firmó el acuerdo de Madrid, estuvo a punto de hacerlo con una banda entre el 5,5% y el 8%, es decir, como mínimo una pérdida del 4,2% y como máximo del 6,7%, dice que con el 8% de incremento mantienen el poder adquisitivo de los trabajadores. Lo que nos preguntamos es qué pasará cuando la inflación baje, si alguna vez lo hace, hasta las versiones de Felipe y Boyer, al 6%, entonces, según UGT, igual se nos tiene que reducir el salario y encima mantenernos el poder adquisitivo.

2.— CC. OO. (lo de éstos es inentendible) ni el 8% ni el 12%, ni el índice previsto, ni el pasado sino la media de los dos y así como un prestidigitador se sacan el 10% de la manga. ¿Por qué? pues será porque es más bonito, o porque no se atreven a reconocer de golpe su error de años atrás de haber reivindicado el índice previsto en vez del pasado y tratan de hacerlo poco a poco, año a año.

Lo verdaderamente grave de todo ello es que no es el primer año que van los dos por esta línea, sino ya «el sexto» en el transcurso de los cuales hemos llegado a poder perder si sólo dependiera de estos dos sindicatos hasta un 25%, más de 250.000 pesetas por cada trabajador al año y eso sin tener en cuenta lo de este año.

Pero vayamos concretando más y veamos cuál es la situación actual de cada convenio.

Araba

MADERA

Existen problemas para la composición de la mesa, por la situación interna de UGT. De todas formas, la plataforma elaborada en un principio por las tres centrales ELA, UGT y USO es unitaria y reclama un incremento del 12% con revisión semestral automática según incremento del coste de la vida.

En Construcción, el convenio se negocia en julio.

Nafarroa

Los convenios en Nafarroa andan muy retrasados. Todavía no se han iniciado. Las plataformas son claramente divergentes.

MADERA

Este convenio se negocia con ELA, UGT y USO, con la petición salarial de un incremento del 12%, un 8% y un 10% respectivamente. ELA pide, además, 39 horas por el tema del bocadillo.

DERIVADOS DEL CEMENTO

UGT con un 8%, CC. OO. y USO con un 10% y ELA con un 12%.

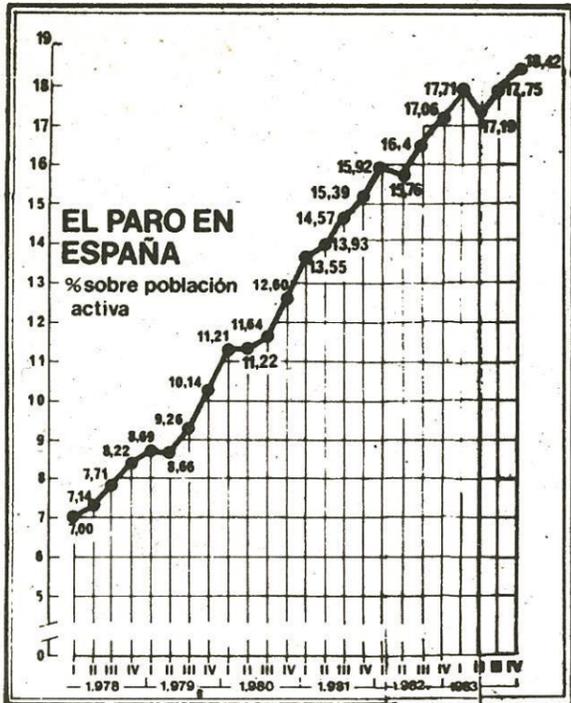
El convenio de la Construcción se negocia en abril.

Con todos estos datos y a pesar de la primera alegría del fracaso del acuerdo de Madrid, el panorama es desalentador en la negociación colectiva del 84 por las posiciones mantenidas por UGT y CC. OO.

JOSE MARI LARRAÑAGA



ESTADO



Casi 2,5 millones de personas estaban en paro al finalizar el año

1983: Más paro

Se conocen ya las cifras oficiales del paro al 31 de diciembre de 1983 que facilita trimestralmente el INE en base a la encuesta de población activa. Según estos datos, calificados de definitivos, el paro asciende en el Estado a 2.433.600, lo que en términos relativos equivale a un 18,42% de la población activa total, que al concluir el referido año era de 13.210.100 personas.

Del casi dos millones y medio de parados, 948.500 son jóvenes que buscan el primer empleo y 87.400 los ocupados considerados marginales.

Por sectores económicos el paro se distribuye de la siguiente manera: Agricultura, 122.900; Industria, 431.600; Construcción, 537.400; Servicios y los 948.500 del primer empleo.

De los resultados de la encuesta se deduce que los activos representan el 34,09% sobre la población total.

Comparando la evolución del paro de 1983, con el año anterior se contaba que la cifra de desempleo en sólo esos 12 meses ha tenido un incremento en números absolutos de 282.600 personas, correspondiendo 110.000 al aumento de personas en edad activa y los 170.000 a los empleos destruidos en el período considerado.

En términos relativos el aumento del paro a lo largo de 1983 ha sido del 1,36% ya que a primeros de enero del pasado ejercicio se partía de una tasa de desempleo del 17,06%.

J. LIBANO

El Ministerio de Economía oculta y manipula información

Datos trucados

La intuición de que este Gobierno manipula la información económica tanto como los Gobiernos precedentes por lo menos, se nos antoja cada vez más certera. Boyer y su equipo hacen cuadros macroeconómicos, previsiones, etc., confundiendo la realidad con los deseos o el interés político del Gobierno con el interés de todos los ciudadanos.

En estas mismas páginas comentábamos, muy recientemente, que mientras públicamente se hablaba de una inflación prevista para 1984 del 8%, en el propio Ministerio de la Economía se reconocía «sottovoce» que lo más probable es que la inflación roce en torno al 11%.

Otros ejemplos

Pero es que lamentablemente hay más ejemplos que corroboran esta forma de proceder que dice muy poco a favor de los que así actúan y que hacen cada vez más aconsejable que tomemos los números oficiales con todas las reservas.

Es poco serio, muy poco serio, que Economía no comunique a la opinión pública su estimación sobre las pérdidas del poder adquisitivo de los salarios para 1984, pérdida que no bajará de tres puntos, y que puede, incluso, llegar a ser de cinco puntos si la inflación alcanza los niveles razonablemente más probables. Este dato por sí solo echaría por tierra



tanta alarma fabricada en torno a la negociación colectiva, en torno a los riesgos de que los salarios se desmelenen y cosas por el estilo.

Igualmente, el propio Ministerio de Economía, mejor hubiera hecho si en su momento se hubiese facilitado el alza de los costes laborales en el Estado en 1983. Nos consta que los servicios de este Ministerio manejan un aumento de sólo un 4% en términos monetarios homogéneos en relación al resto de Europa.

Mala intención

Claro que con esta mala información adicional también sería más difícil explicar ese interés en obligar a los trabajadores aceptar una mode-

ración salarial tan considerable para el año en curso.

Los botones de muestra expuestos son de por sí muy significativos del sesgo informativo de los máximos responsables de la economía de este país y de sus intenciones. Se están ocultando datos básicos a los trabajadores y manteniendo la ficción de unos cuadros macroeconómicos para que el mayor peso del ajuste descansa en los asalariados.

Si una política monetarista como la que se está haciendo tiene mucho de criticable, más criticable es aún llevarla adelante desinformando y malinformando.

J. ELORRIETA

ELECCIONES EN EL SECTOR PÚBLICO

Abriendo brecha

En el año 1977 se legalizaron los sindicatos, en 1978 se hicieron ya las primeras elecciones sindicales en el sector privado, al amparo de una normativa que modificada pasó al título II del Estatuto de los Trabajadores. En 1980 y 1982 se hicieron las segundas y terceras elecciones sindicales, también únicamente en el sector privado.

Estas referencias cronológicas vienen a cuento para constatar que después de casi siete años de legalidad sindical, y más de cinco de las primeras elecciones sindicales, hoy es el día que los trabajadores del sector público no han podido elegir a sus representantes.

La vía de los hechos

La discriminación carece de cualquier explicación razonable, la tardanza, los continuos aplazamientos para subsanar por vía legislativa el vacío existente no tienen justificación alguna.

Los trabajadores del sector público tienen que tener los mismos derechos sindicales que sus compañeros del sector privado y desde luego nadie les puede negar en un estado democrático el derecho a tener sus representantes sindicales. No hace falta subrayar que esta anómala situación, que se prolonga año tras año y Gobierno tras Gobierno, mientras proyecto tras proyecto de ley se cambia o se congela y luego se desecha, repercute muy directamente, no sólo sobre las posibilidades de ir mejorando las condiciones laborales

de los trabajadores del sector público, sino también sobre el grado de representatividad sindical en un colectivo tan amplio e importante. Mientras no se regulen los derechos sindicales de los trabajadores del sector público y entre ellos el de elegir a sus representantes para canalizar las negociaciones y consultas, es difícil que el movimiento sindical se abra camino.

Euskadi, punta de lanza

Afortunadamente, la realidad, en circunstancias como ésta, puede ir por delante incluso de la propia legislación para ir subsanando por la vía de los hechos los efectos más negativos de las carencias referidas.

No es de extrañar que en este aspecto Euskadi sea punta de lanza, abriendo brecha en favor de los derechos sindicales de los trabajadores del sector público.

Primero fueron las elecciones sindicales en la administración local, seguidas por la negociación de los convenios a nivel de la comunidad autónoma extensibles a diputaciones y ayuntamientos. La experiencia se ha consolidado, siendo un precedente a imitar.

La segunda experiencia, en esta ocasión fallida por el recurso que interpuso el Gobierno central ante el tribunal constitucional, fue la de las elecciones a la enseñanza pública. La vía del decreto del Gobierno vasco dio, en aquella ocasión, motivo para

que la administración central, al igual que el perro del hortelano, ni hiciese ni dejase hacer.

Las últimas elecciones

La tercera experiencia, esta vez nuevamente con éxito, han sido las elecciones de los trabajadores de la administración autónoma vasca. Para evitar problemas, los sindicatos hemos preferido llevar toda la iniciativa de las elecciones y, pese a la escaramuza del Gobierno central de abortar nuevamente el proceso involucrando incluso otra vez al tribunal constitucional, en esta ocasión no han podido descarrilar las elecciones.

La actitud, en concreto de determinado sindicato, que recuerda mucho a la fábula del zorro y las uvas, es una mera anécdota. El índice de participación pone en evidencia que pese a las dificultades, los trabajadores del sector público quieren elecciones y quieren elegir a sus representantes sindicales.

Mejor sería, desde luego, una ley que regularizase el tema, pero mientras tanto no hay más remedio que consolidar los derechos sindicales del sector público tomando iniciativas, trabajando sindicalmente y todos los días.

Pensamos que con nuestro esfuerzo estamos sindicalizando el sector, que este esfuerzo tiene que aplicarse a otros colectivos, que este esfuerzo tal vez haga que de una vez por todas el Gobierno de turno se decida a hacer las cosas y sin más tardanza.

LABUR

Más difícil no, imposible

El titular de Trabajo ha dicho en París, con ocasión de una reunión de la OCDE, que este año se pueden crear 170.000 puestos de trabajo. La verdad es que nos parece que tal objetivo más que difícil es imposible, aun dando por buenas las previsiones del crecimiento del PIB en torno al 2,5%. Con un crecimiento ligeramente inferior en 1983 no solamente no se ha creado empleo, sino que se han destruido nada menos que 170.000 puestos de trabajo, y eso sin contar con el acelerón que se le quiere dar a la «reconversión» que por sí sola ya aumentará en varias decenas de mil los puestos amortizados.

Esta forma de crear expectativa sin ninguna base no nos lleva a ninguna parte. La «pasada» de los 800.000 puestos tenía, al menos, el atenuante de una campaña electoral.

Reseña jurisprudencial



Accidente de trabajo. Falta de afiliación del trabajador. Descubierta en el pago de primas.

(S. Tribunal Central de Trabajo,
de 3 de noviembre de 1983).

En los casos en que la víctima de un accidente de trabajo no esté afiliada o dada de alta en la Seguridad Social, tiene que satisfacer el subsidio por incapacidad laboral transitoria el empresario y, si éste no lo hace efectivo, se satisfará por la Mutualidad Laboral, la que se reintegrará del Fondo de Garantía, para evitar que el operario quede desatendido.

Caso totalmente distinto es el del trabajador que se halla asegurado, pero la empresa se encuentra en descubierto en el pago de primas. En este caso, la Mutua colaboradora ha de asumir las responsabilidades del siniestro, sin perjuicio de repetir contra la empresa, ya que el documento de asociación sigue subsistente.

Desobediencia laboral. Requisitos para que pueda justificar el despido.

(S. sala sexta del Tribunal
Supremo, de 19 de octubre de
1979).

La indisciplina o desobediencia, para merecer la sanción de despido, ha de ser grave, trascendente e injustificada; la simple desobediencia que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, no puede ser castigada, rigurosamente, con despido, ni puede serlo tampoco si no causa perjuicio alguno a la empresa; por último, si concurre una causa incompleta de justificación, ha de merecer tratamiento más suave que la resolución de la relación laboral.

La disciplina y la obediencia son, en el mundo empresarial, elementos absolutamente básicos para su normal desarrollo y efectividad, pero las sanciones frente a las posibles vulneraciones de tales principios no pueden sobreponerse a lo que la justicia, que es equilibrio, impone y demanda, en proporción de la gravedad, culpabilidad y trascendencia.

Hauzoan lehenengoz mini-gona jantzi zuen neska, puta samartzat jarri zuen emakumegoaren marmorioak. Halere, handik hilabete batzutura, hauzoko neska lotsakorrenek ere aidean zerabilzkiten iztarrak. Eta ez zuen horregatik inork esaten Maria Goretti bezain garbiak ez zirenik.

Gizartearen beste arlo batzuetan ere gerta ohi da horrelakorik. Euskal herriak bere kabuz sortarazten dituen ekintzek sarriegitan jaso behar izaten dute Estatuko gehiengoaren eskandaloa ta iraina. Hoberenetik, arrazoi gabeko bitxikeritzat izaten dira hartuak. Handik apur batera, ordea, asko izaten dira an-

tzeko zerbait bereganatzen saiatzen direnak.

Gogoan ditugu oraindik Lan Harremanen Kontseiluaren sorrerak jaso behar izan zituen kritikak. Batzuentzat, ekonomia batasun sakratua arriskutan jartzen zuen. Beste batzuentzat, sozial batasun sakratua. Konstituzio Hautitegiaren onspena behar izan zuen, azkenean, Kontseiluak martxan hasi ahal izateko, onspen horrek errezelo eta aurkako jarrerak desgogin ez baditu ere.

Nolanahi Euskal herrian akats dena,

Convenio colectivo. Prórroga de su vigencia.

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 8 de febrero de 1983).

Quando deba extinguirse un convenio colectivo, en tanto no se produzca un nuevo acuerdo entre las partes interesadas, seguirá rigiendo el convenio anterior, pues no puede darse lugar a la existencia de una laguna legal, de acuerdo con el artículo 86,3 del Estatuto de los Trabajadores («Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia únicamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo»).

Presunción de accidente de trabajo. Infarto de miocardio ocurrido en el lugar y tiempo de trabajo.

(S. Tribunal Supremo, sala sexta,
de 4 de noviembre de 1983).

El infarto de miocardio está comprendido en los supuestos del artículo 84,1 de la ley general de la Seguridad Social, amparado por la presunción, no destruida en este caso, del artículo 84,3 de la misma ley, pues el trabajador apareció muerto por tal causa en el lugar de trabajo, desempeñando las labores que tenía encomendadas, haciéndolo conforme a las órdenes de la empresa tanto respecto del lugar, como del tiempo.

No puede ser aceptado el motivo en el que se acusa interpretación errónea del artículo 84,3 de la L. G. S., puesto que si el óbito ocurrió en el momento en que estaba trabajando para la empresa, por mandato de ésta y en el local destinado —por el consentimiento de la misma— para tales fines, no puede menos de admitirse íntegramente el valor de la presunción que el precepto establece, cuando además acontece dentro de la jornada u horario de trabajo que tenía establecido para el empleado.

No puede admitirse que la no comunicación al INSS de los lugares distintos al domicilio de la empresa en que se realice el trabajo, exonere a aquél de responsabilidad por la contingencia de accidente de trabajo.

Nota. El precepto sobre el que versa esta sentencia, artículo 84 de la ley general de la Seguridad Social, establece el concepto de accidente de trabajo y la presunción de accidente laboral del sufrido en el lugar y durante el tiempo de trabajo. Esta presunción no es absoluta, pero obliga a quien se oponga a ella a demostrar que la lesión producida no ha tenido ninguna relación con el trabajo.

84,1: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

84,3: Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Euskadiko estiloa

kanpoan ondasun bihurtzen dela dirudi eta iadantik ba dira hiru komunitate autonomo, guttienez, bere Lan Harremanen Kontseiluak sortarazi dituztenak. Beste zenbait ere horrelako asmotan omen dabil. Bejondeiela.

Ez dezatela ahantzi, ordea, gona laburrak berna okerrak liraintzeko eta ibilkera baldarrak arinagotzeko gauza ez diren bezala, erakundearen sorrera hutsak ere ez duela milagrorik ekarriko funtzionamendu borondate garbirik ez dagoen bitartean, behintzat.

J. KORTABARRIA

Excedencia voluntaria en la hostelería de Bizkaia

El convenio de Hostelería de Vizcaya tiene establecido un régimen de excedencia voluntarias que, en algunos casos, mejora sensiblemente el tratamiento legal fijado con carácter general para estas situaciones.

En concreto, el artículo 25 del de 1983 (artículo 23 del de 1982), establece:

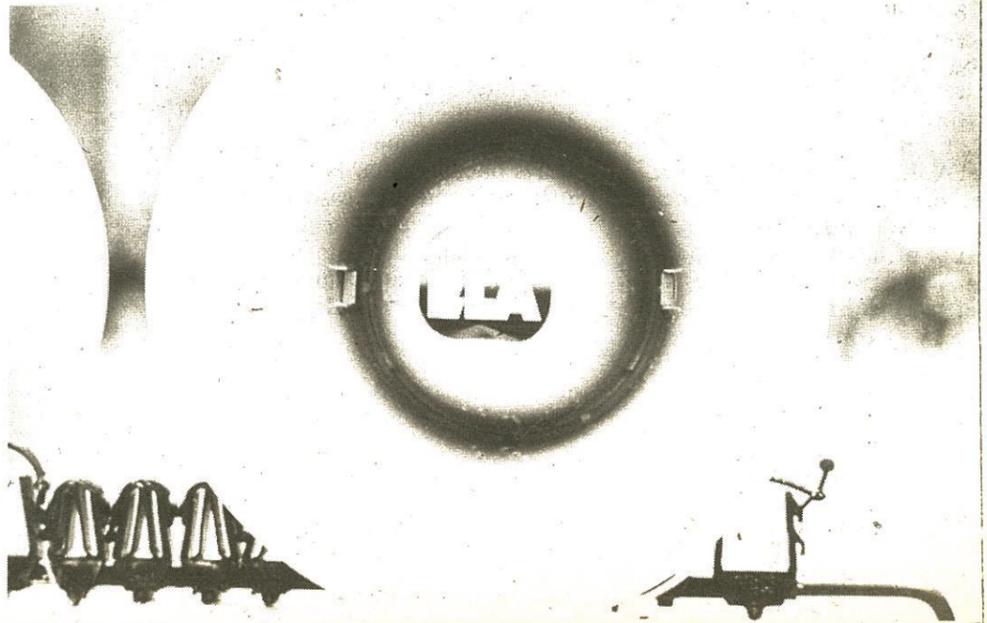
«El excedente podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, ocupando su plaza en la misma empresa, cuando la permanencia en tal situación no sea inferior a seis meses y superior a dos años, causando baja definitivamente en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año y 15 días si es inferior a este plazo. El trabajador con excedencia voluntaria u obligatoria podrá ser sustituido por otro con contrato de interinidad».

Dicha opción al reingreso automático de los excedentes voluntarios se viene incumpliendo por algunas empresas, alegando la inexistencia de vacantes, por lo que re-

sulta interesante y clarificadora una reciente sentencia de la Magistratura de Trabajo número dos de las de Vizcaya (magistrado José Vicente López Sáez de Tejada) que califica de despido nulo la no reincorporación por la empresa de un trabajador por estar cubiertas las plazas de su categoría. Recogemos el razonamiento del magistrado:

«Que el convenio provincial de Hostelería en su artículo 23 mejora las condiciones de desarrollo de la excedencia voluntaria a que se refiere el artículo 46 del E. T. y así se permite, sin necesidad de esperar a que exista vacante, a los excedentes voluntarios, que se reincorporen al trabajo tras una permanencia en esta situación no inferior a seis meses ni superior a dos años (...) por lo que ha de permitirse el reingreso al actor, sin que opere, según se desprende de lo comentado, la existencia o no de plaza libre, pues es la empresa la que debió adoptar las medidas oportunas al respecto y hacer, si lo estimaba preciso, la sustitución del excedente voluntario por un interino».

HI





Ante la arrogancia de la A. E. B.

Hay que sacar adelante el convenio

Las perspectivas para el convenio del 84 no son nada halagüeñas, con una patronal intransigente en sus planteamientos, con UGT y CC. OO. desunidas y con el aumento del 9,5% del 83 sin consolidar. La patronal A. E. B., que no variado ni su estrategia, ni sus objetivos, está llevando hasta sus últimas consecuencias su política de deterioro de las relaciones laborales con el sector. Sus continuos intentos de quitarnos una serie de derechos adquiridos (ej.: medias fiestas, 15 minutos de bocadillo), su negativa a aplicar la jornada de 40 horas, así como su postura en la mesa negociadora de condicionar los aumentos salariales a la aceptación de su plataforma (jornada partida, movilidad geográfica y funcional) de tal forma que nos encontremos con unos anticipos en nómina (para el 84 del 5 ó 5,5%) y sin convenio, las consecuencias de esta política son imprevisibles. La postura de CC. OO. en la revisión del convenio está ya suficientemente explicada, pensamos que después del fracaso del referéndum variará su postura, aunque no podemos descartar el que esta central siga dispuesta a negociar la jornada partida, aunque sea en solitario, como única salida a nuestro convenio, tal y como lo plantean en su anteproyecto de plataforma. Durante la revisión del convenio la actuación de UGT no fue, ni con mucho, la más correcta, después de convocar la huelga, su única salida fue buscar el amparo de la Administración. Primero solicitando la mediación y el arbitraje, luego solicitó la extensión del convenio del Banco Exterior a nuestro sector, posteriormente denunciando a la A. E. B. por incumplimiento del A. I., siendo, en cada caso, rechazadas sus prestaciones por la Administración. La primera premisa para ELA, en este contexto, es la defensa del propio convenio al que la patronal A. E. B. está intentando por todos los medios hincar su veneno dentro de la estrategia global de derribar todo lo que desde el punto sindical pueda estar afincado y mínimamente conseguido para los trabajadores y sindicatos. Su postura arrogante va directamente encaminado al debilitamiento sindical

y la respuesta tiene que ser unitaria.

ELA piensa que toda salida que se plantea al margen de la mesa negociadora está abocada al fracaso y que podría vaciar de contenido la misma negociación colectiva. El freno a la altanería de la A. E. B. pasa por un mínimo frente común entre las centrales en la mesa negociadora. Hay que conseguir sacar adelante el convenio.

IÑAKI LAKA



Calzados Layssa de Gasteiz

«Rebajamos trabajadores»

Los trabajadores de Calzados Layssa, S. A., se encuentran de nuevo en huelga indefinida desde el martes pasado, día 7, para luchar en contra de los desmanes, despropósitos y posturas trasnochadas de la dirección de la empresa. Ha despedido, en lo que va de año, a dos trabajadores. El primero había sido ya readmitido, después de varios días de huelga el pasado mes de enero con el compromiso claro por parte de la dirección de no tomar ninguna clase de represalia.

Pero hay cierta clase de empresarios, y éste es el caso que nos ocupa, que no se amoldan a los nuevos tiempos y por, supuesto, no les entra en su frágil cabeza que los trabajadores puedan ganar la batalla, que como en este caso totalmente legítima al exigir el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores en su artículo referente a las elecciones sindicales.

Desde su reincorporación hasta la fecha, los días transcurridos han sido una constante cadena de represalias, trabajos de diferentes categorías, impago de comisiones, de cantidades que se les abonaba fuera de la nómina, amenazas de despidos, etc., etc., concretándose las mismas en el des-

pido de un trabajador por falta al trabajo aún cuando él mismo presentó su correspondiente parte de baja.

Esta última actitud de la dirección ha rebasado el vaso definitivamente, por lo que, como se señalaba en la introducción, los trabajadores desde el martes se encuentran en huelga indefinida, en petición de la solución de todos los problemas detallados así como la readmisión inmediata del trabajador despedido.

También hay que resaltar que ante los desmanes de tal calibre no vale sólo con la huelga en sí mismo sino que la misma tiene que ser una huelga activa, es decir, como en el caso que nos ocupa en el que se han llevado a cabo el reparto de octavillas, pegadas de carteles, etc., etc.

YOSU ELKORO

Tras seis meses desde las inundaciones

Bilbo Zaharrean

La hora de la verdad

A finales de este mes se cumplen los seis meses desde las lluvias padecidas en agosto y que, posteriormente, muchas empresas tuvieron que pedir expedientes de tipo forzoso que, como en el caso del Casco Viejo, tantas y tantas se acogieron. Se aprobaron para períodos de dos meses, muchas de ellas para otros dos y otro grupo con una tercera prórroga hasta cumplir los seis meses que se cumplen dentro de algunos días. Ha habido, desde el punto de vista sindical, un problema prioritario, cual es el de luchar contra arbitrariedades de distintos patronos que han intentado aprovecharse de la situación para reducir plantillas, despidiendo por las bravas a los empleados, etc. El peligro era real y se formó desde su inicio



un equipo de militantes de ELA que han llevado un control de los expedientes aprobados, prorrogados, las condiciones de cada tienda o comercio y la situación de los trabajadores, etc. Este equipo está atendiendo problemas concretos de distintos afiliados que han tenido problemas de inseguridad del puesto de trabajo, etc., y, dado que a finales de este mes pueden darse actitudes peligrosas de los patronos cara a los trabajadores, es más necesario que nunca que los afiliados que tengan dudas o problemas de cualquier tipo acudan estos militantes a los locales de Alda. Urkijo, de Bilbao.

J. L.



Pérez y Urzainqui de Peralta

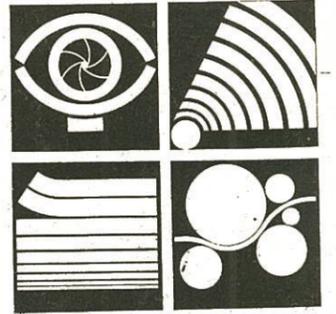
El éxito de la huelga

Los trabajadores de la empresa constructora, de 35 de plantilla, Pérez y Urzainqui de Peralta han cogido el compromiso de cobro de los atrasos, motivo por el que han mantenido una huelga de una semana, tras la cual el patrón ha tenido que ceder. La implantación sindical de la empresa por parte de ELA ha hecho posible doblegar el autoritarismo con el que ha venido campeando hasta la fecha el empresario en todas las facetas de las relaciones laborales con los trabajadores.

Juanjo Larrea, responsable de la zona, nos comenta que han sido difíciles las negociaciones pero que el resultado ha sido muy positivo por el apoyo de todos los trabajadores, la organización mostrada por la sección sindical. Ha sido fundamental la presión de huelga y el respaldo de la Caja de Resistencia para la consecución del acuerdo.

Tras la huelga, las cosas no seguirán siendo las de antes en Pérez y Urzainqui. El patrón tendrá que ir aprendiendo a respetar al sindicato en su propia empresa.

J. I.



El pasotismo empresarial en Artes Gráficas de Vizcaya

Con fecha 11 de enero de 1984 convocamos a la patronal del sector para iniciar las negociaciones del convenio para 1984. A dicha reunión se presentó solamente el presidente de la Asociación Provincial de Artes Gráficas junto con su asesor, indicándonos a las centrales sindicales que no podían iniciar las negociaciones del convenio por falta de constitución de la mesa por parte patronal, que debían de celebrar una serie de asambleas para poder constituirla. Hasta la fecha (mediados de febrero), y según noticias que tenemos, nadie quiere ser miembro de la mesa negociadora por parte patronal, los llamados grandes (empresas de más de 50 trabajadores) alegan que ellos se encuentran cada uno con planes de viabilidad y los llamados pequeños que ellos pasan de negociación.

Ante estas posturas tan absurdas, las centrales sindicales nos reuniremos próximamente para tomar medidas de cara a sentar en una mesa de negociación a los que parec ser se han vuelto pasotas.

FELIX GARCIA

